

REFERAT LokalMED Velfærdsstab d. 22-09-2014

Mødedato Mandag d. 22. september 2014 kl. 09:00

Mødested mødelokale 3201 kl. 9.00-11.00

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra det sidste møde.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Nyt om Arbejds miljø.....	9
Sygefravær/Trivsel.....	11
Budget og økonomi.....	13
Orientering om status på arbejdet med innovation i Velfærdsforvaltningen.....	15
Orientering om mulighed for medarbejderindberetning i lønsystemet.....	19
Drøftelse af forventninger til fag MED Administration Velfærd.....	21
Punkter til næste møde.....	23
Eventuelt.....	25

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

81.38.00-P35-7-14

Godkendelse af dagsorden

RESUME

Evt. uklarheder i dagsorden afklares.

FORMANDEN INDSTILLER,

at dagsordenen godkendes.

BESLUTNING

Godkendt.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra det sidste møde

81.38.00-P35-7-14

Bilag

Referat Lokal MED Stabe Velfærd 28.05.2014

Godkendelse af referat fra det sidste møde

RESUME

Evt. uklarheder i referatet fra sidste møde afklares.

FORMANDEN INDSTILLER,

at referatet godkendes.

BESLUTNING

Intet.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.00-P35-7-14

Orientering fra formand og næstformand

RESUME

Nyt fra de 2 stabe.

Status på MIB-dag.

Ændring i Lokal MED Administration Velfærd er godkendt den 01.07.2014. Senior Udvikling og Administration udtræder af lokal MED Stabe Velfærd og Fag MED Administration Velfærd.

Ny formand for lokal MED Stabe Velfærd er Ulrik Johansen

Ny medarbejderrepræsentant fra 18.09.2014 - Lisbeth Sjørup indtræder for Camilla, der er gået på barsel.

FORMANDEN INDSTILLER,

at orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Kristian Mygind er fratrukket 1.10.14 - Susan Vester er konstitueret i stillingen - som er opslået til besættelse pr. 1.12.14.

Troels Andersen er fratrukket 1.8.14 - Lisa Engos pr. 01.10.14 ansat i stilling - har en mangeårig erfaring på området fra tidligere ansættelse ved regionen.

Heidi Jensen er startet som kontorelev pr. 1.9.14 - er dog i skoleforløb indtil 29.9.14.

Camilla Refsgaard er gået på barsel - Anne H. Thrane er ansat som vikar fra. 1.8.14.

Mette Møller Johannesen og Anne-Marie Christensen fratrukker 1.10.14 - begge stillinger er opslået.

Innovationsboosterstillingen er ændret og er fremadrettet en varig udviklingskonsulentstilling. Mettes stilling er også fremadrettet opslået som socialfaglig konsulent. - Der er nedsat ansættelsesudvalg.

Omfanget af ledelsesrepræsentation i lokal MED udvalget afklares, når der er ansat en ny økonomichef.

Planlægning af MIB dag tages op igen primo 2015 - afventer ansættelse af økonomichef og myndighedschef.

Senior Udvikling og Administration er udgået af udvalget.

Punkt 4: Nyt om Arbejdsmiljø

81.38.00-P35-7-14

Bilag

Fraværsrapport pr. 30.06.2014

Nyt om Arbejdsmiljø

RESUME

Orientering om relevante og aktuelle problemstillinger mv. vedr. Arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel.

Ny arbejdsmiljøleder er Ulrik Johansen

Der er ingen arbejdsskader siden sidste møde.

Næste sikkerhedsrondering er 24. september 2014..

Fraværstatistik pr. 30.06.2014.

Valg af Amir inden udgangen af 2014.

FORMANDEN INDSTILLER,

at punktet drøftes.

BESLUTNING

Ny arbejdsmiljøstrategi er udarbejdet og er tilgængelig på nettet.

Der har været overvejelser i forhold til at få arbejdsmiljøcertificering for afdelingerne i Skolegade. En arbejdsmiljøcertificering vil skulle dække hele Skolegade (et p-nummer). Er der blot en afdeling, der ikke ønsker certificeringen er det ikke muligt. Der er i udvalget enighed om, at der ikke er vundet noget ved at blive certificeret. Det vurderes, at den indsats det kræver at opnå certificeringen ikke modsvares af fordele ved at være certificeret. En certificering vil betyde at vi kun får besøg af arbejdstilsynet hvert 3. år på et varslet besøg i forhold til uvarslet besøg hvert 2. år uden certificering. Ansøgningen er derfor foreløbig henlagt.

Sikkerhedsronderingen er flyttet og kommer til at foregå i løbet af efteråret. Form vil blive aftalt i sikkerhedsgruppen - evt. i form af stikprøvekontrol.

Der skal ske valg af Amir i løbet af efteråret - fristen for lokale valg er 31. oktober 2014. Amir vil være født medlem i lokal MED udvalget.

Fraværstatistikken viser et meget højt fremmøde blandt medarbejderne, hvilket anses for at være et udtryk for god trivsel i afdelingerne. Det vurderes derfor ikke at være behov for en særlig indsats i forhold til nedbringelse af fraværet. Det er dog til stadighed vigtig at have fokus på trivselen blandt medarbejderne.

Ulrik er ny Arbejdsmiljøleder og indgår sammen med Selma og Lis i beredskabsgruppen. Han er opmærksom på, at der er krav om at gennemføre arbejdsmiljøuddannelse - og vil desuden snarest muligt deltage i 1. hjælps kursus.

Punkt 5: Sygefravær/Trivsel

81.38.00-P35-7-14

Bilag

Fraværsrapport velfærdsstab 2014

Fraværsrapport velfærdsstab 2013

Fraværsrapport velfærdsstab 2012

Fraværsrapport Velfærdsstab 2011

Fraværsrapport økonomistab 2014

Fraværsrapport økonomistab 2013

Fraværsrapport økonomistab 2012

Fraværsrapport økonomistab 2011

Sygefravær/Trivsel

Sagsfremstilling

På mødet i FagMED Administration Velfærd den 28. 05.2014 blev det besluttet at opfordre Lokal MED udvalgene til i nødvendigt omfang at gennemgå deres lokale statistikker over sygefravær for at se om der er tendenser i sygefraværet, som der skal være særligt fokus på. Er der f.eks. tilbagevendende perioder på året, hvor fraværet er højere end ellers – hvad er evt. årsagen til det - og er der indsatser, der kan reducere fraværet?

FORMANDEN INDSTILLER,

at udvalget drøfter, om der er tendenser i sygefraværet, der med fordel kan være særlig fokus på i arbejdsmiljøarbejdet.

BESLUTNING

Det vurderes ikke, at statistikker fra de sidste år viser tendenser, der kræver en ekstra opmærksomhed. Der er dog løbende behov for at være opmærksom på sygefravær - og at perioder med ekstra travlhed, ikke skal være konstante.

Punkt 6: Budget og økonomi

81.38.00-P35-7-14

Budget og økonomi

RESUME

Formanden orienterer omkring budget 2014 og 2015, samt indholdet af kommuneaftalen.

FORMANDEN INDSTILLER,

at orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING

Den indgåede kommuneaftale anses samlet set som en god aftale, og ses som en anerkendelse af kommunernes stramme økonomistyring i de senere år. Der er dog stadig et betinget bloktilskud på 3 mia. kr., hvilket understreger behovet for fortsat fokus på sikker styring af økonomien.

Sundhedsrådets pulje på 300 mio. kr. er videreført med 350 mio kr. i 2015 og skal anvendes til forskellige forebyggelsesindsatser, som bl.a. har til formål at skabe et bedre flow mellem sygehus og kommuner. For regeringens sociale 2020 mål mangler der stadig at blive defineret konkrete indsatser, men målet er bl.a. at skabe bedre vilkår for stofmisbrug, voldsramte kvinder osv.

Ældremilliarden er videreført og har til formål at give ældreområdet et permanent løft.

Der er vedtaget en ny afregningsmodel, som skaber bedre vilkår i for friplejehjem. Dette medfører, at kommunernes kapacitetstilpasning vanskeliggøres yderligere.

Der er ingen ukendte udfordringer for budget 2014.

Budget 2015 er netop vedtaget, og betyder bl.a. et løft til sundhedsområdet, hvilket medfører, at der under Social og Psykiatri blive etableret en forebyggende indsats, at omsorgstandplejen styrkes, og der etableres en indsats i fht. sygedagpengemodtagere, der er ved at falde for varighedsgrænsen.

Der blev på anlægsområde ikke prioriteret midler til ombygning af Fuglekær i år.

Forligspartierne har valgt at opsige driftsoverenskomsten med VHC, hvormed det kommunale tilskud bortfalder. Der skal udarbejdes ny løsning. Mulighederne og behovet skal derfor nu afdækkes, så der kan etableres et nyt tilbud, der imødekommer målgruppens behov.

Punkt 7: Orientering om status på arbejdet med innovation i Velfærdsforvaltningen

00.15.10-A00-1-14

Bilag

Innovationsmål - samlet - 03.09.14

888c85fa-a593-4ece-9c1c-343624819e1f

Orientering om status på arbejdet med innovation i Velfærdsforvaltningen

RESUME

Hvordan tackler vi de fremtidige kommunale udfordringer som stigende efterspørgsel, faldende budgetter og manglende arbejdskraft, som også Vejle Kommune imødegår? På Velfærdsforvaltningens område har vi valgt proaktivt at lære af disse kommende udfordringer ved at igangsætte en strategisk fokuseret innovationsindsats.

Vejle Kommune er generelt præget af en decentral innovationskultur, hvor medarbejdernes daglige kreativitet og evne til at se og forstå borgerens behov og omsætte dem til løsninger, der gør hverdagen for borgeren nemmere, er sat i højsædet. Det sker i form af hverdagsinnovation. Al erfaring viser dog, at effekten af hverdagsinnovation bliver meget større, når der sættes en strategisk retning på innovationsarbejdet.

Sagsfremstilling

På velfærdsområdet har vi koblet innovation sammen med opfyldelsen af målene i aftalestyring, som senere beskrives.

Innovation hviler på to ben

Chefgruppen har hen over foråret 2014 arbejdet intenst med at sætte rammerne for innovationsarbejdet fremover. Det er valgt at lade innovation hvile på to ben: dels et ønske om at træne innovationsmusklen, sådan at forvaltningen samlet set evner at imødegå alle fremtidige udfordringer, der måtte skylle ind over velfærdsforvaltningens område nu og i fremtiden. Innovationsmusklen handler om at optræne evne til at gentænke, organisere og levere velfærdsydelser på en ny måde. Et vigtigt element i at træne innovationsmusklen er at turde at prøve af, "fejle" hurtigt og at kunne drage vigtig læring af det afprøvede.

Det andet ben i innovation på velfærdsforvaltningens område er ambitionen om at innovation skal kunne skabe et 3 % råderum i budgettet i 2016 og 17. Dette betyder enten, at det nuværende aktivitetsniveau fastholdes med 3 % mindre budget eller, at der er et øget aktivitetsniveau svarende til 3 % af samme budget som nu. Eller en kombination af de to.

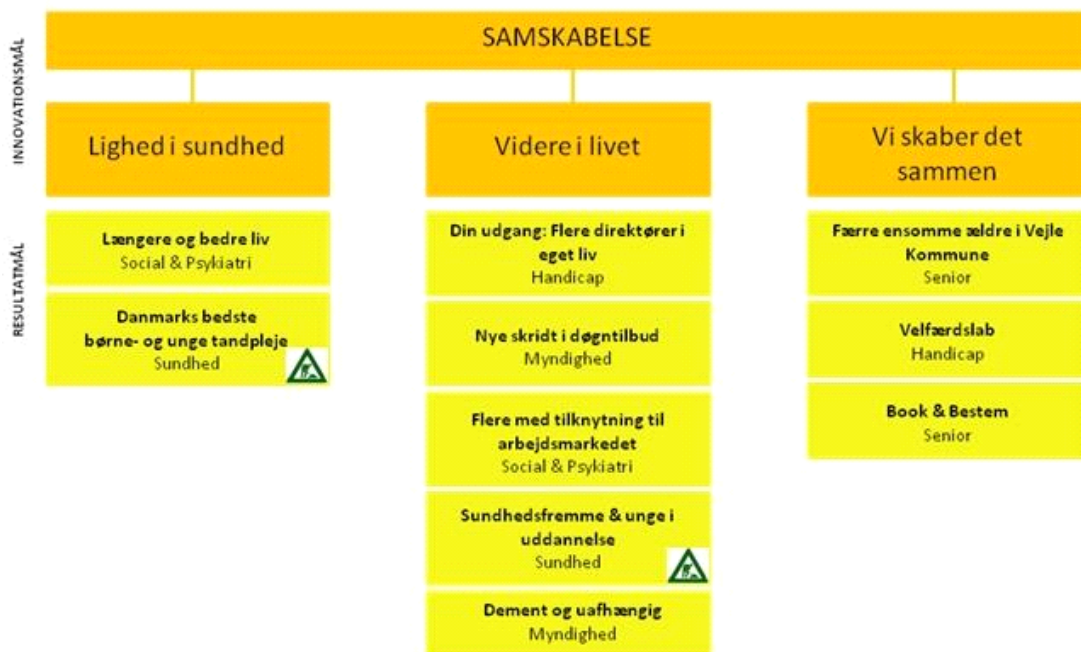
3 innovationsmål og definitionen af innovation

Ambitionen er at skabe fart og retning med indførelsen af tre innovationsmål, der fastholdes med aftalestyring og som vil være gældende for 2015 og 16. For at holde snor i effekten og for at skabe værdifuld læring omkring innovation er præmisserne for målene, at de skal være borgerrettede, konkrete, målbare og være tværgående. Målene skal samtidig skabe afsæt for innovation af indsatserne på de respektive områder. For at skabe en forståelse af, hvad der menes med innovation og på sigt skabe et fælles sprog om innovation har vi valgt at definere innovation som "en ny og værdiskabende værdi, som er succesfuldt implementeret".

Tre innovationsmål – ti resultatmål

Et helt gennemgående tema bliver samskabelse, altså hvordan vi som kommune kan samarbejde med organisationer, foreninger, virksomheder og mange andre om at levere fremtidens velfærdsydelser. Under temaet samskabelse er der formuleret tre innovationsmål, som igen udfolder sig i 10 resultatmål. Mål hierarkiet er vist herunder:

INNOVATIONSMÅL VELFÆRDSFORVALTNINGEN 2015-16



Målet er under udarbejdelse

Uddybende beskrivelse af resultatmål vedr. Voksenudvalgets område vedlægges i bilag 1.

Revideret aftalestyringskoncept

Aftalestyringskonceptet er et vigtigt element i at få organisationen til at arbejde strategisk med innovation. Derfor er fokus skiftet fra at måle på indsatser (vejen til målet) til at måle på resultater. I det reviderede aftalestyringskoncept fastlægger aftalerne for det første aftalestyringsniveau mellem direktør og driftschefer alene resultatmål, mens aftalerne mellem driftschefer og ledere tillige fastlægger indsatser. Rationalet bag denne opdeling er, at innovation af indsatserne (vejene til målet) er "maskinrummet", hvor driftslederne skal have tid og rum til at udfolde og opøve sin innovationsmuskel. Det er her at innovationen skal ske. Derfor skal indsatserne ikke fastlægges i øverste aftaleniveau. Dette betyder i praksis at medarbejderne har en meget stor grad af frihed til at afprøve og udvikle en lang række indsatser, der skal indfri innovationsmålene.

Innovationspuljer

Udvalgene har i juni 2014 vedtaget at afsætte 2,3mio. kr. fordelt på tre innovationspuljer til at støtte op om innovationsmålene gældende i 2015 og 16. Puljerne kan søges af alle ledere med personaleansvar én gang årligt den 15. januar med tildeling 1. marts. Puljemidlerne tildeles af udvalgene.

Processen med innovation indtil nu

Processen frem til i dag omkring innovation har været præget af både top down og bottom up processer. Efter nytår lagde chefgruppen grundstenene til innovation. I starten af april 2014 gav alle ledere deres bud på, hvilke udfordringer, der skulle blive til innovationsmål for hvert område. Efterfølgende samledes alle udfordringer i et katalog, som cheferne for hvert område gik tilbage til deres organisation og arbejdede videre med. Herefter foreslog hver chef fem mulige innovationsmål for deres område for chefgruppen. To udvalgte mål skulle præsenteres for de andre chefer og i fællesskab besluttedes de 3 innovationsmål, som beskrevet tidligere. Processen har sikret ejerskab og en tværgående forpligtelse til at arbejde sammen om målene på tværs, hvor det er relevant og frugtbart. Efter orientering af udvalgene kan det første niveau i aftalestyring underskrives.

Det forestående arbejde med innovation

I tiden frem til målenes ikrafttrædelse skal hele organiseringen med målene komme på plads, ligesom metoder, indsatser mv. skal udvælges og udvikles. Der afholdes et kick off for alle ledere samt medarbejdere med en direkte aktie i innovationsmålene i november, hvor innovationsmålene officielt skydes i gang. Det er nu, at medarbejdernes innovationsmuskel skal i spil.

Innovationsindsatsen følges nøje gennem 2015 og 16 med skriftlige og mundtlige evalueringer.

Følgegruppe

Det overvejes at lade en følgegruppe frekventere alle innovationsprojekter med jævne mellemrum for at give en ærlig og konstruktiv forstyrrelse til innovationsarbejdet, så vi ikke risikerer at lukke os om os selv.

Velfærdsdirektøren indstiller, 8. september 2014, pkt. 54:

at sagen tages til efterretning

Voksenudvalget, 8. september 2014, pkt. 54:

FORMANDEN INDSTILLER,

at sagen drøftes og tages til efterretning.

BESLUTNING

Innovationsmålene er fremlagt VU og SU og taget til efterretning.

Arbejdet med at definere indsatser i forhold til de enkelte mål påbegyndes nu i driftsområderne - og støttes op af udviklingskonsulent gruppen, den administrative gruppe samt enkelte medarbejder fra IT-velfærd.

Der vil være forskellige processer i forhold til de enkelte mål, og forløbet vil være af længere eller kortere varighed i fht målene.

Der planlægges en opstatevent i januar 2015.

Ambitionen om at skabe et 3% råderum i budgettet i 2016 og 2017 er ikke et krav i arbejdet, men der er dog et håb om at indsatserne kan bidrage hertil. Det forventes, at innovationsmålene vil medføre mange spændende projekter, som kræver en stor indsats fra stabens side.

Arbejdet med innovationsmålene skal ikke ses som et udspring af det arbejde, der er foregået i staben i fht. udvikling af innovationsmusklen. Det blev aftalt, at der i de enkelte samarbejdsrelationer afsættes tid på det næste personalemøde til at vidensdele de erfaringer, som medarbejderne har opnået.

Punkt 8: Orientering om mulighed for medarbejderindberetning i lønsystemet

81.38.00-P35-7-14

Orientering om mulighed for medarbejderindberetning i lønsystemet

RESUME

Vi har fra løn fået en orientering om at det nu er muligt for medarbejderne selv at indberette direkte i lønsystemet i fht. ferie, omsorgsdage og seniordage mv. (auto. orienteringsmail til leder)

Proceduren for indberetning af sygdom fortsætter som hidtil

Kørsel: medarbejderne indberetter selv og lederen skal godkende (medarbejdere med stort kørselsbehov – evt. bruge skemaer som hidtil)

Muligheden har været drøftet i afdelingernes chefgruppe, og det er af flere grunde, som der vil blive orienteret om på mødet, besluttet at bevare hidtidig praksis.

FORMANDEN INDSTILLER,

at orienteringen bliver taget til efterretning.

BESLUTNING

Ved vurderingen om overgang til at gøre det muligt for medarbejderne selv at indberette direkte i lønsystemet har omdrejningspunktet været, at det skal give en generel effektivisering - både for medarbejderen og for de medarbejdere, der på nuværende tidspunkt har opgaven. Dette har man ikke vurderet, og derfor fastholdes hidtidig praksis. Feriesedlen vil blive ændret, så den også bliver elektronisk. Kørsel vil foregå som hidtil.

Punkt 9: Drøftelse af forventninger til fag MED Administration Velfærd

81.38.00-P35-7-14

Drøftelse af forventninger til fag MED Administration Velfærd

RESUME

Fag MED Administration Velfærd ønsker en tilkendegivelse af lokal MED Stabe Velfærds ønsker og forventninger til samarbejdet mellem udvalgene. Hvilke emner hører til i Lokal MED udvalgene og hvilke i Fag MED og hvordan skabes de bedste betingelser for samarbejdet mellem udvalgene.

FORMANDEN INDSTILLER,

at ønsker og forventninger til samarbejdet med fag MED drøftes.

BESLUTNING

Punktet har også været drøftet i fag MED Administration Velfærd, hvor der er enighed om, at man ikke vil holde møder for mødets skyld. Der pågår lige nu en undersøgelse af hvilke muligheder der er i forhold til en ændring af den nuværende MED struktur. Der er i den forbindelse forslag om at nedlægge det nuværende fag MED og de 2 lokal MED, og at disse erstattes af 2 Fag (lokal) MED.

Dette kræver en indstilling fra MED udvalgene og ledelsen i Velfærd, og skal godkendes hos de faglige organisationer. Hvis det viser sig ikke at være muligt, skal der arbejdes på hvordan vi får bragt energi ind i møderne. En afklaring forventes ikke før næste år.

Lokal MED var enige om at man ikke ønsker at etablere personalemøde med MED status.

Lokal MED tilslutter sig forslaget om etablering af 2 nye Fag MED udvalg - et for Myndighed og et for Stabene i Skolegade, såfremt dette er muligt.

Punkt 10: Punkter til næste møde

81.38.00-P35-7-14

Punkter til næste møde

RESUME

Notering af punkter til næste møde.

Sagsfremstilling

Næste møde er 26.11.2014.

FORMANDEN INDSTILLER,

at punkter til det næste lokal MED møde noteres.

BESLUTNING

Status på med organisation af MED udvalg på 1. møde i 2015.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.00-P35-7-14

Eventuelt

RESUME

Drøftelse af akut opståede problemstillinger/orientering om nyopståede relevante emner.

FORMANDEN INDSTILLER,

at drøftelsen/orienteringen bliver taget til efterretning.

BESLUTNING

Intet.